

PERBEDAAN PERSEPSI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR ANTARA WANITA MENIKAH DAN WANITA BELUM MENIKAH (*SINGLE*)

Sulastric¹ dan Emmy Alamria Abas²

PS Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara
Jl. Dr Mansyur No. 7 Padang Bulan Medan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan persepsi terhadap pengembangan karir antara wanita menikah dan wanita belum menikah (*single*). Penelitian ini melibatkan 80 orang wanita bekerja yang dibagi menjadi dua kriteria yaitu wanita menikah dan wanita belum menikah (*single*). Metode pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *incidental sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala persepsi pengembangan karir berdasarkan teori Davis & Werther (1996) yang terdiri dari aspek-aspek perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian atasan langsung, informasi berbagai peluang promosi, minat untuk dipromosikan dan kepuasan karir. Hasil analisa data penelitian menunjukkan tidak adanya perbedaan terhadap persepsi pengembangan karir antara wanita menikah dan belum menikah (*single*).

Kata kunci: Persepsi pengembangan karir, wanita menikah, wanita belum menikah (*single*)

Abstract

This research aims to determine the difference of perception to career development between married woman and single woman. This research involved 80 work women and divided to married woman and single woman. Method of sampling was using incidental sampling technique. Measuring instrument used in this research was scale of career development perception based on theory of Davis & Werther (1996) which consist of some aspects, such as: fair treatment in career, direct attention of boss, information of promotions, willingness to be promoted, and satisfaction in career. Result of analysis showed that there was no difference of perception of career development between married woman and single woman.

Keyword: Perception of career development, married woman, single woman

Saat ini, jumlah wanita yang berambisi untuk mengembangkan karir semakin banyak. Hal ini didorong oleh semakin terbukanya kesempatan bagi wanita untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi dan untuk bekerja diberbagai bidang pekerjaan. Kemajuan ini menyebabkan jumlah kaum wanita yang berkualitas menjadi semakin meningkat. Meskipun secara formal kebijakan pemerintah dan undang-undang yang ada memberikan kesempatan bagi wanita untuk menuntut ilmu, mengembangkan karir, dan memperoleh perlakuan yang sama, namun pada kenyataannya wanita terkadang menemui banyak kendala dalam mengembangkan karirnya. Pengembangan

karir mengacu pada pekerjaan, dan itu menghadirkan kemajuan, apakah melalui meningkatkan penghargaan atau gaji, atau atau rasa hormat yang diterima dari para rekan kerja. Semakin suatu karir seseorang ini berkembang, maka akan lebih dinilai sukses (Patton & McMahon, 2006). Pengembangan karir (seperti promosi) sangat diharapkan oleh setiap pegawai/karyawan, karena dengan pengembangan karir ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material misalnya, kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya. Sedangkan hak-hak yang non

material misalnya, status sosial, perasaan bangga dan sebagainya (Handoko, 2000).

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta gerakan emansipasi wanita inilah yang diduga telah melahirkan perubahan peran wanita. Wanita sudah mempunyai hak dan kewajiban serta kesempatan yang setara dengan pria untuk berpartisipasi dalam segala bidang pembangunan, seperti terlihat jelas pada peningkatan angka kerja kaum wanita dari tahun ketahun (Indriana, Indrawati & Ayuaningsih, 2011). Bekerja, bagi wanita merupakan kesempatan untuk mengaktualisasikan diri. Bekerja memungkinkan seorang wanita mengekspresikan dirinya sendiri dengan cara yang kreatif dan produktif untuk menghasilkan sesuatu yang mendatangkan kebanggaan terhadap diri sendiri, terutama jika prestasinya tersebut mendapatkan penghargaan dan umpan balik yang positif. Melalui bekerja, wanita berusaha menemukan arti dan identitas dirinya, pencapaian tersebut mendatangkan rasa percaya diri dan kebahagiaan (Mangkuprawira, 2004).

Wanita yang menikah, terutama mereka yang sudah memiliki anak harus mengambil pekerjaan yang tidak menuntut waktu banyak dalam rangka untuk berhasil menggabungkan pekerjaan dengan tanggung jawab didalam rumah tangga mereka (Beauregard, 2008). Sedangkan pada wanita *single*, mereka memiliki lebih banyak waktu serta energi yang dituntut oleh pekerjaan dan lebih berpeluang untuk mencapai kemajuan karir yang lebih besar daripada wanita yang sudah menikah (Loughran & Julie, 2004).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin melihat apakah ada perbedaan persepsi terhadap pengembangan karir, khususnya antara wanita yang menikah dengan wanita belum menikah (*single*).

Persepsi Pengembangan Karir

Menurut Davis dan Werther (1996), persepsi pengembangan karir mengacu pada cara seseorang memandang dan

menilai karir mereka. Individu yang mempunyai persepsi karir berarti memiliki penilaian yang baik atas pencapaian karir mereka selama ini. Aspek-aspek dalam pengembangan karir adalah perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi, minat untuk dipromosikan dan kepuasan karir.

Status Pernikahan

Menurut Djuniarti & Imanoviani (2011), status pernikahan adalah keadaan suatu kondisi yang menjelaskan apakah seseorang individu telah bersatu dalam membangun sistem keluarga secara keseluruhan yang disebut dengan menikah, atau belum bersatu dalam membangun sistem keluarga secara keseluruhan disebut sebagai *single*.

Penelitian ini

Meskipun sudah banyak penelitian tentang persepsi terhadap pengembangan karir, namun belum ada penelitian yang meneliti tentang perbedaan persepsi terhadap pengembangan karir antara wanita menikah dan wanita belum menikah (*single*). Dalam penelitian ini peneliti merumuskan hipotesis, yakni ada perbedaan persepsi terhadap pengembangan karir antara wanita menikah dan wanita belum menikah (*single*).

Metode

Partisipan

Jumlah partisipan dalam penelitian ini adalah 80 orang yang terdiri dari 40 orang wanita menikah dan 40 orang wanita belum menikah, berstatus sebagai karyawan/pegawai yang bekerja di sebuah perusahaan maupun instansi pemerintah dan minimal kerja selama 2 tahun. Partisipan diperoleh dengan teknik *incidental sampling*.

Prosedur dan alat ukur

Pada penelitian ini, peneliti membuat kuesioner yang berisi skala-skala untuk mengukur variabel penelitian. Skala ini

adalah skala persepsi pengembangan karir yang disusun oleh peneliti yang terdiri dari pernyataan-pernyataan yang disusun berdasarkan aspek-aspek pengembangan karir yang dikembangkan oleh Davis dan Werther (1996) yaitu: perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi, minat untuk dipromosikan, dan kepuasan karir. Skala ini berupa skala *Likert* yang terdiri dari pernyataan-pernyataan *favorable* dan *unfavorable* dengan lima alternatif jawaban, dengan penilaian setiap pilihan bergerak dari 1 sampai 5, yaitu: Sangat sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Bobot penilaian untuk pernyataan *favorable* yaitu: SS=5, S=4, N=3, TS=2, STS=1, sedangkan bobot penilaian untuk pernyataan *unfavorable* yaitu: SS=1, S=2, N=3, TS=4, STS=5.

Contoh: Saya yakin dengan potensi yang saya miliki karena mendapat dukungan dari atasan saya (*favorable*), atasan saya tidak pernah memberikan *feedback* dalam pelaksanaan kinerja yang saya lakukan (*unfavorable*).

Reliabilitas dan Validitas Skala

Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas alat ukur adalah dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*. Reliabilitas alat ukur yang diperoleh adalah 0,950. teknik pengukuran validitas isi adalah analisis rasional atau melalui pendapat profesional (*professional judgment*). Dari 90 aitem yang diujicobakan, 60 aitem lolos dengan korelasi diatas 0,330.

Hasil

Untuk melihat adakah perbedaan pengembangan karir antara wanita menikah dengan wanita belum menikah (*single*), peneliti melakukan pengujian dengan *independent t-test*. Dari hasil pengujian diperoleh bahwa $t = 1.122$, $p = 0.265$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang

artinya tidak ada perbedaan pengembangan karir antara wanita menikah dengan wanita belum menikah (*single*).

Diskusi

Hasil uji *independent t-test* menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi pengembangan karir antara wanita menikah dengan wanita belum menikah (*single*). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan pendapat Beauregard (2008), yang menyatakan bahwa wanita yang menikah, terutama mereka yang sudah memiliki anak harus mengambil pekerjaan yang tidak menuntut waktu banyak dalam rangka untuk berhasil menggabungkan pekerjaan dengan tanggung jawab di dalam rumah tangga mereka. Sedangkan pada wanita belum menikah (*single*), mereka memiliki lebih banyak waktu serta energi yang dituntut oleh pekerjaan dan lebih berpeluang untuk mencapai kemajuan karir yang lebih besar daripada wanita yang sudah menikah (Loughran & Julie, 2004).

Ada beberapa alasan yang dapat menjelaskan tidak ada perbedaan antara wanita menikah dengan wanita belum menikah (*single*). Pertama, menurut Sudiro (2011) kesempatan untuk mengembangkan karir dan mencapai suatu posisi tertentu dalam pekerjaannya, mendorong wanita tersebut untuk giat bekerja, karena karir bagi sejumlah wanita merupakan suatu bukti prestasi. Pengembangan karir pada wanita menikah secara umum akan memiliki resiko diantaranya adalah terabaikannya keluarga, terkurasnya tenaga dan pikiran. Demikian juga dengan wanita belum menikah (*single*), mereka juga memiliki resiko yang sama dalam pengembangan karirnya seperti timbulnya stress dan beban pikiran, serta berkurangnya waktu untuk diri sendiri (Sudiro, 2011).

Kedua, pada wanita menikah maupun belum menikah (*single*) pengembangan karir mereka dapat berjalan bila mereka bisa mengatur atau mengendalikan dengan baik antara

pekerjaan dengan keluarga maupun diri sendiri. Ini dikarenakan bekerja bagi wanita adalah merupakan salah satu kesempatan untuk mengaktualisasikan diri. Banyak hal yang dapat dilakukan wanita dalam proses pengembangan karir, dengan tujuan agar dapat bekerja dengan baik untuk menghasilkan suatu pencapaian kerja yang lebih maksimal. Melalui bekerja, wanita berusaha menemukan arti dan identitas dirinya, pencapaian tersebut mendatangkan rasa percaya diri dan kebahagiaan (Mangkuprawira, 2004).

Analisis data juga menghasilkan nilai rata-rata skor persepsi pengembangan karir pada wanita menikah yaitu 200.58 dan nilai rata-rata skor persepsi pengembangan karir wanita belum menikah (*single*) yaitu 203.48. Dari nilai rata-rata tersebut, dapat dilihat bahwa persepsi pengembangan karir wanita menikah dengan wanita belum menikah (*single*) tidak terlalu jauh berbeda *mean* dari kedua subjek tersebut.

Saran

Pada bagian ini peneliti akan memberikan saran, mengingat penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Berikut adalah saran-saran yang dapat diberikan :

1. Saran metodologis

Berdasarkan pengalaman yang telah dilakukan dalam penelitian ini, berikut terdapat beberapa saran yang perlu untuk diperhatikan bagi peneliti dalam penelitian selanjutnya:

- a. Perlu menggali lebih dalam mengenai informasi pengembangan karir yang diperoleh karyawan yang ada di perusahaan maupun organisasi selain menggunakan alat ukur berupa skala yang telah disusun sebelumnya, sehingga data yang diperoleh menjadi lebih banyak.
- b. Hendaknya dilihat pengaruh dari faktor-faktor lain yang dapat membentuk persepsi terhadap pengembangan karir.
- c. Hendaknya lebih mendalami berbagai teori psikologi yang lain berkaitan

dengan teori persepsi terhadap pengembangan karir, sehingga teori yang digunakan semakin luas.

2. Saran praktis

Sebagian besar subjek penelitian ini tergolong memiliki persepsi pengembangan karir yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan perusahaan ataupun organisasi memiliki penilaian positif terhadap pengembangan karirnya. Pengembangan karir ini dapat dijalankan dan dipertahankan oleh perusahaan dengan memahami minat serta kebutuhan karyawan yang disesuaikan dengan program pengembangan karir yang diterapkan perusahaan ataupun organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Beauregard, T.A. (2008). *Family Influences on the Career Life Cycle*. LSE research online Edward Elgar Press pp.101-126.
- Davis, K. & Werther, W. (1996). *Human Resources and Personal Management*. Singapore: Mc.Growhill.
- Djebbari, H. & Dessy, S. (2005). Career Choice, Marriage-Timing, and the Attraction of Unequals. *Journal of IZA discussion paper* no-1561.
- Djuniarti, E. & Imanoviani, T. (2011). *Difference in Burnout Tendencies Level on Married and Single Career Woman*.
<http://papers.gunadarma.ac.id/index.php/psychology/article/viewFile/965/922>. [Online]. Tanggal Akses: 29 September 2011.
- Hadi, S. (2000). *Methodology Research (Jilid 1-4)*. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Handoko, H. (2000). *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*. Yogyakarta: BPPFE-UGM.

- Hariandja, M.T.E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Loughran, D.S. & Julie, M.Z. (2004). *Are There Gains to Delaying Marriage? The Effect of Age at First Marriage on Career Development and Wages*. http://www.rand.org/pubs/working_papers/2004/RAND_WR207.pdf. [Online]. Tanggal Akses: 4 Oktober 2011.
- Mangkuprawira, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Patton, W. & McMahon, M. (2006). *Career Development and System Theory Connecting Theory and Practice*. The Book Library of Congress. ISBN 90-77874-13-5.
- Rivai, V. & Sagala, E.J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi II. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Simamora, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bandar Maju.
- Sudiro, A. & Harlendo. (2003). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir: Suatu Studi Pengembangan Karir Dosen Wanita di Lingkungan Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol.1, Desember 2003.
- Thoha, M. (1996). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Grafindo.
- Tohardi, A. (2001). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.